Deutscher Bundestag **Drucksache 18/11733**

18. Wahlperiode 29.03.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Bericht*

des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)

a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksache 18/11133 –

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

b) zu dem Antrag der Abgeordneten Cornelia Möhring, Sigrid Hupach, Matthias M. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 18/4321 –

Gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer durchsetzen

c) zu dem Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Dr. Franziska Brantner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 18/6550 –

Frauen verdienen gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

* Die Beschlussempfehlung wurde gesondert auf Drucksache 18/11727 verteilt.

Bericht der Abgeordneten Ursula Groden-Kranich, Petra Crone, Norbert Müller (Potsdam) und Ulle Schauws

I. Überweisung

Zu Buchstabe a

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 18/11133** wurde in der 218. Sitzung des Deutschen Bundestages am 16. Februar 2017 dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur federführenden Beratung und dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz sowie dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zur Mitberatung überwiesen.

Zu Buchstabe b

Der Antrag auf **Drucksache 18/4321** wurde in der 95. Sitzung des Deutschen Bundestages am 20. März 2015 dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur federführenden Beratung und dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz, dem Ausschuss für Wirtschaft und Energie sowie dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zur Mitberatung überwiesen.

Zu Buchstabe c

Der Antrag auf **Drucksache 18/6550** wurde in der 134. Sitzung des Deutschen Bundestages am 6. November 2015 dem Ausschuss für Familien, Senioren, Frauen und Jugend zur federführenden Beratung und dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz sowie dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zur Mitberatung überwiesen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

Zu Buchstabe a

In ihrem Gesetzentwurf hebt die Bundesregierung einleitend hervor, dass das Gebot des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer seit den Römischen Verträgen aus dem Jahr 1957 im europäischen Recht festgeschrieben sei. Trotzdem gebe es in Deutschland bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt eine Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen von rund 21 Prozent. Ursächlich dafür seien unter anderem eine geschlechtsspezifische Berufswahl, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeitbeschäftigungen von Frauen sowie eine traditionell schlechtere Bezahlung von sogenannten „Frauenberufen“. Auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen betrage der Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes immer noch 7 Prozent. Die Zahlen belegten, dass die Umsetzung des Gebots, gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu zahlen, in der Praxis noch nicht verwirklicht sei. Der Gesetzgeber stehe diesbezüglich nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes in der Pflicht, auf die Durchsetzung des Gebots der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken. Ziel des vorliegenden Gesetzentwurfs sei es, unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts durch die Förderung von Transparenz bei Entgelten und Entgeltregelungen zu beseitigen.

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, der Geschlechterquote für Aufsichtsräte, der Neuregelung zur Pflegezeit und Familienpflegezeit, den Verbesserungen der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Elterngeld Plus sowie den Ausbau und die qualitative Verbesserung der Kindertagesbetreuung seien wesentliche Schritte zur Verbesserung der Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen vollzogen worden. Durch das vorliegende Entgelttransparenzgesetz solle eine weitere Lücke geschlossen werden. Wesentliche Inhalte des Gesetzes seien:

1. Die Definition wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit,

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

2. die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrats bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs,
3. die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen sowie
4. die Einführung einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten, soweit diese nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind.

Darüber hinaus wolle das Gesetz im Bereich von Tarifverträgen, wo der messbare Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt deutlich geringer ausfalle, die Sozialpartnerschaft und die Tarifbindung stärken. Das Gesetz stelle dazu sicher, dass

– die Verantwortung für eine transparente und faire Lohngestaltung bei den Tarifpartnern bleibe,
– die Aufgaben und Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen in Bezug auf die Durchsetzung von Entgeltgleichheit konkretisiert und gestärkt würden und
– die Arbeitgeber und Interessenvertretungen aufgefordert würden, Vergütungsstrukturen zu überprüfen und das Gebot der Entgeltgleichheit zu gestalten.

Zu Buchstabe b

Die Fraktion DIE LINKE. weist in ihrem Antrag ebenfalls auf den seit 60 Jahren in den europäischen Verträgen verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher beziehungsweise gleichwertiger Arbeit hin. Darüber hinaus verbiete das Allgemeine Gleichstellungsgesetz seit mehr als 10 Jahren Entgeltdiskriminierung zwischen den Geschlechtern. Gleichwohl liege der Verdienstabstand zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland seit mehr als 15 Jahren konstant über 20 Prozent. Europaweit rangiere Deutschland damit auf dem drittletzten Platz. Selbst bei Gegenüberstellung von gleichen Berufen in gleichen Branchen bei gleicher Arbeitszeit betrage die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen immer noch zwischen 7 und 9 Prozent. Diese nachweisbare Entgeltungleichheit verfestige eine geschlechtsspezifische Verantwortungsteilung in Partnerschaften. Die damit verbundene Diskriminierung von Frauen müsse durch Herstellung gerechter Entlohnungssysteme beseitigt werden. Bisher bestehende Klagemöglichkeiten gegen diskriminierende Entgeltsysteme oder Bewertungsverfahren hätten sich nicht bewährt. Der individuelle Klageweg müsse daher im Wege gesetzgeberischer Maßnahmen durch geeignete kollektive Klagemöglichkeiten ergänzt werden.

Der Deutsche Bundestag solle die Bundesregierung daher auffordern, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen und entsprechende Gesetzesinitiativen einzubringen, um die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durchzusetzen. Dabei seien mindestens folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. die umfassende Verankerung eines EU-rechtskonformen Lohnmessinstruments wie zum Beispiel eg-check, das von der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt worden sei, um eine Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt sichtbar zu machen;
2. ein Gesetzentwurf zur Verbesserung der individuellen und kollektiven Klagemöglichkeiten bei direkter und indirekter Lohndiskriminierung sei vorzulegen. Dabei seien
   a) Verbände zu berechtigen, im Namen und mit Einverständnis der Betroffenen zu klagen (Prozessstandschaft);
   b) ein echtes Verbandsklagerecht einzuführen, das Verbände befähige, auch ohne individuell klagewillige Betroffene Klage zu erheben;
   c) den Untersuchungsgrundsatz in arbeitsrechtlichen Prozessen mit AGG-Bezug zu erweitern, um das Gericht zu verpflichten, sowohl im Beschlussverfahren als auch im Urteilsverfahren mittelbare Diskriminierungstatbestände – z. B. die diskriminierende Wirkung von Arbeitsbewertungssystemen oder die Gleichwertigkeit konkreter Tätigkeiten – von Amts wegen zu überprüfen bzw. Arbeitsbewertungsgutachten der Beschlussfassung zugrunde zu legen;

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

d) die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Klagerecht auszustatten und sie zu einer unabhängigen, institutionell geförderten Stelle außerhalb des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend umzustrukturieren;

3. den Entwurf eines Gesetzes vorzulegen, das die Tarifvertragsparteien verpflichte, diskriminierende Entgeltsysteme abzubauen und dafür zeitliche und inhaltliche Vorgaben zur konkreten Umsetzung zu geben. Dieser sollte folgende Eckpunkte beinhalten:

   a) die Verpflichtung der Tarifpartner zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung,

   b) die Überprüfung bestehender Entgeltsysteme durch die Tarifpartner anhand folgender Verfahrensregelungen:

      In einem kollektiven Verhandlungsverfahren werde ein zeitlich abgestufter Entgeltgleichheitsplan erstellt, der auf die zügige völlige Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Tarifstruktur ziele.

      Für den Fall, dass sich die Tarifparteien nicht auf ein Verfahren einigen könnten, erfolge die Einsetzung einer Entgeltgleichheitskommission durch das Arbeitsgericht, der auch beide Tarifparteien als Beisitzer angehörten;

4. einen Gesetzentwurf zur Erweiterung der kollektiven Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes bei Fragen mittelbarer und unmittelbarer Entgeltdiskriminierung vorzulegen. Dazu seien unter anderem in § 80 Abs. 1 Nr. 2a und in § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz sowie in § 68 Abs. 1 Nr. 5a und in § 75 Personalvertretungsgesetz Mitbestimmungsrechte zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Entlohnung explizit aufzunehmen.

5. einen Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft vorzulegen, welches Betriebe zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichte, die die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern schlössen.

6. die finanziellen Voraussetzungen zur Aufwertung frauentypischer Beschäftigungsverhältnisse in Erziehung und Pflege durch eine bessere Ausstattung der Sozialversicherungen und der öffentlichen Hand zu schaffen.

Zu Buchstabe c

Auch die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN geht in ihrem Antrag auf die Entgeltlücke (Gender Pay Gap) zwischen Männern und Frauen ein. Arbeit werde in Deutschland häufig nicht nach ihrem Wert bezahlt. Frauen würden unmittelbar benachteiligt, wenn sie bei gleicher Tätigkeit im gleichen Unternehmen weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen bekämen. Darüber hinaus würden frauendominierte Berufe beispielsweise in der Dienstleistungs- und Sozialbranche deutlich schlechter bezahlt als männerdominierte Industriearbeit. Die Forderung „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ sei nicht nur gerecht, sondern auch aus rentenversicherungsrechtlicher Sicht dringend geboten. Frauen seien nämlich wegen ihrer niedrigeren Entlohnung besonders von Altersarmut bedroht. Nach einer Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend liege der sogenannte „Gender Pension Gap“ in Deutschland bei 59,6 Prozent. Entgeltdiskriminierung sei in Deutschland trotz des gesetzlich festgeschriebenen Gebots der Gleichbehandlung, unter anderem in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, in Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, im Teilzeit und Befristungsgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine Realität. Es bedürfe daher weiterer gesetzlicher Regelungen sowie konkreter Verfahren und Sanktionen, um Entgeltdiskriminierung von Frauen endgültig zu beseitigen.

Der Deutsche Bundestag solle die Bundesregierung daher auffordern, der grundgesetzlichen Verantwortung gerecht zu werden und Frauen vor Entgeltdiskriminierung zu schützen. Das Gleichstellungsgebot „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ müsse durch weitergehende gesetzliche Regelungen durchgesetzt werden. Dazu müssten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Die Bundesregierung solle ein Gesetz für mehr Entgeltgleichheit vorlegen, das folgende Eckpunkte enthalte:

   a) Die Tarifpartner müssten alle zukünftigen und innerhalb einer Frist von fünf Jahren alle bestehenden Tarif- und Firmentarifverträge eigenverantwortlich auf Entgeltdiskriminierungen überprüfen. Gleiches gelte für die Entgeltregelungen von tarifungebundenen Betrieben.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

b) Die Betriebe – auch diejenigen, die dem Tendenzschutz unterlägen – und der gesamte öffentliche Dienst seien aufgefordert, in eigener Verantwortung die innerbetriebliche Umsetzung von diskriminierungsfreien Tarif- und Firmentarifverträgen sowie nichttarifliche Entgeltregelungen transparent auf Entgeltdiskriminierung zu überprüfen. Betriebs- oder Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Gleichstellungs- oder Datenschutzbeauftragte seien dabei einzubinden. Die Überprüfung sei zunächst für Betriebe ab zehn Beschäftigten verpflichtend mit dem Ziel, sie nach einer Evaluierung auf alle Betriebe auszuweiten.

c) Die Überprüfung der tariflichen und nichttariflichen Entgeltregelungen sowie die Umsetzungspraxis vor Ort müssten mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens durchgeführt werden, das bei angemessenem Aufwand auf Basis einheitlicher Kriterien neben dem Grundgehalt auch alle weiteren Entgeltbestandteile wie Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen, Erschwerniszuschläge und Zuschläge für Nacht- und Schichtarbeit sowie Überstunden berücksichtige.

d) Ergäben die Überprüfungen, dass Tarifverträge, nichttarifliche Entgeltregelungen oder die Umsetzungspraxis vor Ort Diskriminierungen enthielten, müssten diese innerhalb einer festgelegten Frist beseitigt werden.

e) Bei der Überprüfung und auch bei der Beseitigung von Diskriminierungen in Branchentarifverträgen und Firmentarifverträgen könne die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) den Tarifpartnern beratend zur Seite stehen und im Konfliktfall auch als Schlichtungsinstanz angerufen werden. Bei der Überprüfung bzw. bei der Beseitigung von Diskriminierungen in nichttariflichen betrieblichen Ent-geltregelungen und bei der Umsetzungspraxis vor Ort könnten die Beteiligten hingegen eine Einigungsstelle entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz und im öffentlichen Dienst entsprechend der Bundes- bzw. Landespersonalvertretungsgesetze einrichten, die die Verhandlungen moderiere und letztendlich auch entscheiden könne.

f) Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ müsse verbindlich durchgesetzt werden. Deshalb müssten im Gesetz angemessen hohe und abschreckende Sanktionen für den Fall verankert werden, dass der Pflicht nach Überprüfung und Beseitigung von Diskriminierungen nicht nachgekommen werde.

g) Beschäftigte müssten grundsätzlich über ihre Löhne reden können. Deshalb würden diesbezügliche Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen untersagt.

2. Die ADS erhalte aufgrund ihres fachlichen Zuschnitts besondere Befugnisse im Rahmen des Gesetzes für mehr Entgeltgleichheit und werde dementsprechend personell besser ausgestattet:

a) Die ADS berufe einen Kreis von Expertinnen und Experten, die den Tarifpartnern und Betrieben beratend und schlichtend zur Seite stünden.

b) Im Rahmen des Gesetzes für mehr Entgeltgleichheit erhalte die ADS eine Kontrollbefugnis, damit sie die Überprüfung bzw. die Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen in einzelnen Tarif- oder Firmentarifverträgen stichprobenartig kontrollieren könne. Dafür solle sie ein zertifiziertes Prüfsystem entwickeln und anwenden.

c) Bei der ADS werde eine Beschwerdestelle eingerichtet. Bei konkreten Verdachtsmomenten könne sie nichttarifliche Entgeltregelungen oder die Umsetzungspraxis in den Betrieben bzw. im öffentlichen Dienst kontrollieren.

3. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) solle reformiert werden, um wirksamer gegen Entgeltdiskriminierung vorgehen zu können:

a) Im AGG werde ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände, Gewerkschaften, Betriebs- sowie Personalräte und Mitarbeitervertretungen aufgenommen.

b) Die Frist für die schriftliche Geltendmachung einer Diskriminierung und die Klagefrist würden jeweils auf sechs Monate ausgeweitet und mit einer hemmenden Wirkung für die Zeit, in der die ADS den Fall bearbeite, unterlegt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

c) Die Regelungen zu Schadensersatz und Entschädigung würden entsprechend der Vorgaben der EU-Richtlinien gegen Diskriminierung ausgestaltet.

III. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

Zu Buchstabe a

Der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz** hat mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. und bei Abwesenheit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/11133 empfohlen.

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/11133 empfohlen.

Zu Buchstabe b

Der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz** hat mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Abwesenheit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/4321 empfohlen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** hat mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/4321 empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/4321 empfohlen.

Zu Buchstabe c

Der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz** hat mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Abwesenheit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/6550 empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/6550 empfohlen.

IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

1. Abstimmungsergebnis

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** empfiehlt mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/11133.

Er empfiehlt mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/4321.

Er empfiehlt weiter mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/6550.

2. Inhalt der Ausschussberatung

Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat zu den Vorlagen sowie dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Frauen gerecht entlohnen und sicher beschäftigen“ auf Drucksache 18/847 in seiner 82. Sitzung am 6. März 2017 eine öffentliche Anhörung durchgeführt, in der folgende Sachverständige gehört wurden:

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

– Monika Arzberger, Katholischer Deutscher Frauenbund (KDFB)
– Dr. Christina Boll, Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)
– Vera Egenberger, Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V. (BGU)
– Claudia Große-Leege, Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU)
– Elke Hannack, DGB Bundesvorstand
– Gisela Ludewig, Deutscher Juristinnenbund e. V.
– Kerstin Oster, Berliner Wasserbetriebe
– Henrike von Platen, Forum Equal Pay Day
– Christina Ramb, Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA)
– Prof. Dr. Gregor Thüsing, Universität Bonn

Wegen der Ergebnisse der Anhörung wird auf das Wortprotokoll der Sitzung am 6. März 2017 verwiesen.

Der Ausschuss hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/11133 sowie die beiden Anträge auf den Drucksachen 18/4321 und 18/6550 in seiner 88. Sitzung am 28. März 2017 abschließend beraten.

Die Bundesregierung hat hierzu folgende Erklärung zur Kompensation des Erfüllungsaufwandes („One in, one out"-Regel") bei dem vorgesehenen Entgelttransparenzgesetz abgegeben:

Vorbemerkung

Die Bundesregierung hat am 11. Dezember 2014 Eckpunkte zur weiteren Entlastung der Wirtschaft von Bürokratie beschlossen. Einer der Schwerpunkte ist die Einführung der „One in, one out"-Regel in Deutschland. Kern dieses Ansatzes ist es, dass in gleichem Maße Belastungen abgebaut werden, wie durch neue Regelungsvorhaben zusätzliche Belastungen entstehen. Das Ziel ist, den Anstieg von Belastungen dauerhaft zu begrenzen, ohne politisch gewollte Maßnahmen zu behindern.

Erklärung

Durch das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen entstehen laufende Belastungen für die Wirtschaft in Höhe von rund 2,97 Millionen Euro pro Jahr.

Die Kompensation dieser Belastungen wird im Rahmen der „One in, one out"-Regel durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts –VergRModG und durch die Unterschwellenvergabeordnung – UVgO) erfolgen.

Zu den Vorlagen lag dem Ausschuss ein Stellungnahmeersuchen des Petitionsausschusses gemäß § 109 Absatz 1 Satz 2 GO-BT vor. In der ersten Petition wird der Gesetzgeber aufgefordert, von der Verabschiedung des Gesetzentwurfs zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen abzusehen. Zur Begründung wird darauf verwiesen, dass ein Lohnvergleich zwischen zwei Beschäftigten angesichts unterschiedlicher individueller Fähigkeiten und unterschiedlicher „Soft Skills" praktisch nicht möglich sei und eine Verordnung von Lohngleichheit Gestaltungsspielräume einschränke sowie einen Wettbewerb ausschließe. In der zweiten Petition wird der Gesetzgeber aufgefordert, die nach Artikel 3 Grundgesetz aufgegebene Gleichstellung der Frau umzusetzen und Benachteiligungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt zu beseitigen. Die dritte – öffentliche – Petition schließlich fordert, die durch die nachgewiesenen Gehaltsunterschiede von Männern und Frauen entstandene Rentendifferenz zu Ungunsten von Frauen durch einen angemessenen Rentenaufschlag bei Rentenbezügen, die durch abhängig Beschäftigte erworben wurden, auszugleichen.

Zu dem Gesetzentwurf lag dem Ausschuss außerdem eine gutachtliche Stellungnahme des Parlamentarischen Beirats für nachhaltige Entwicklung vor, die dieser in seiner 58. Sitzung am 15. Februar 2017 beschlossen hatte. Darin stellt der Beirat fest, dass eine Nachhaltigkeitsrelevanz des Gesetzentwurfs gegeben sei. Der Bezug zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ergebe sich im Hinblick auf die Managementregel 9 (Sozialer Zusammenhalt: Armut und Ausgrenzung vorbeugen, Chancen ermöglichen, demographischen Wandel gestalten, Beteiligung aller am gesellschaftlichen Leben) sowie den Indikator 18 (Gleichstellung in der Gesellschaft fördern).Das Gesetz

verfolge explizit gleichstellungspolitische Ziele. Er ziele darauf ab, Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken und Männer zu ermutigen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sich in Anspruch zu nehmen. Damit werde eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf gefördert. Im Rahmen der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie habe sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern bis zum Jahr 2030 auf 10 Prozent zu reduzieren. Der vorliegende Gesetzentwurf sei ein wichtiger Baustein zur Umsetzung dieses Zieles. Die Darstellung der Nachhaltigkeitsprüfung in dem Gesetzentwurf sei ausführlich und plausibel, eine Prüfbitte daher nicht erforderlich.

Im Rahmen der Ausschussberatung trug die **Fraktion der CDU/CSU** vor, dass im Koalitionsvertrag und im Koalitionsausschuss am 16. Oktober 2016 die Grundlage für den jetzigen Gesetzentwurf geschaffen worden sei. Die CDU/CSU-Fraktion stehe zu den getroffenen Vereinbarungen. Außerdem stehe man – wie auch die Einführung der Frauenquote gezeigt habe – auf der Seite der Frauen. Man wolle, dass Frauen und Männer gerecht bezahlt würden. Bei dem vorgesehenen Gesetz handele es sich um einen sinnvollen und ausgewogenen Kompromiss. Es belaste die kleinen Unternehmen nicht über Gebühr und stärke zudem die Verantwortung der Sozialpartner in den Unternehmen. Außerdem helfe es Frauen, mit einem Mehr an Transparenz besser verhandeln und grundsätzlich in Sachen Löhne und Gehälter besser mitreden zu können. Transparenz helfe sowohl den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, um gerechte Löhne zu fordern bzw. zu bezahlen. Für die CDU/CSU-Fraktion sei die Unterscheidung zwischen Lohngleichheit und Lohngerechtigkeit besonders wichtig. Eine unterschiedliche Bezahlung müsse weiterhin möglich sein, wenn dies wegen Leistungsunterschieden berechtigt sei. Der vorliegende Gesetzentwurf lasse dies auch zu.

Man begrüße die von der Bundesregierung vorgelegte Erklärung zur Kompensation des Erfüllungsaufwands, also zur Einhaltung der „One in, one out"-Regel. Hierdurch sei es leichter gewesen, entsprechende Fragen des Wirtschaftsflügels der Fraktion zufriedenstellend zu beantworten. Von dem Gesetz erwarte man eine deutliche Signalwirkung an die Wirtschaft und an die Frauen. Es handele sich um einen wichtigen Baustein im Rahmen eines ganzen Bündels von Maßnahmen zur Gleichstellung, die man bereits umgesetzt habe. Hierzu gehörten u. a. die Frauenquote, das Elterngeld Plus und der Kitaausbau.

Die Anträge der Oppositionsfraktionen werde man ablehnen, da sie eine Erweiterung von Bürokratie vorsähen, ohne dass eine Kompensationsmöglichkeit aufgezeigt werde. Teilweise würden Eingriffe in die Tarifautonomie und in die unternehmerische Freiheit gefordert. Die Argumentation sei formal und inhaltlich nicht korrekt, wenn nicht klar zwischen bereinigter und unbereinigter Lohnlücke getrennt werde. Zudem bringe das geforderte Verbandsklagerecht faktisch keinen großen Mehrwert wegen der fehlenden Anonymität.

Die **Fraktion DIE LINKE.** kritisierte, dass die Beratung des ursprünglich von Bundesministerin Manuela Schwesig vorgelegten Entwurfs durch eine „Salamitaktik" immer wieder verändert, verschleppt und verzögert worden sei, bis schließlich ein Gesetzentwurf vorgelegt worden sei, der seinen Namen nicht verdiene. Dies habe auch die öffentliche Anhörung gezeigt. Wenn die CDU/CSU-Fraktion darauf verweise, dass das vorgesehene Gesetz niemanden belaste, so müsse man sehen, dass es gerade das Problem sei, dass niemand belastet werde und das Gesetz dementsprechend wenig bewirke. Es fehle an einem Verbandsklagerecht. Ebenso wäre es wichtig gewesen, eine Verpflichtung zur Durchführung zertifizierter Prüfverfahren zur Feststellung von Entgeltgleichheit in den Betrieben festzuschreiben, wie dies ursprünglich vorgesehen gewesen sei. Das Entgelttransparenzgesetz werde voraussichtlich ebenso wenig Wirkung haben wie die Frauenquote für die Wirtschaft.

Demgegenüber enthalte der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN viele Punkte, die inhaltlich deckungsgleich mit den eigenen Forderungen seien. Man werde diesem Antrag zustimmen und sich zum Gesetzentwurf der Bundesregierung der Stimme enthalten, da er keine wesentlichen Fortschritte bringe.

Die **Fraktion der SPD** erklärte, sie begrüße das vorgesehene Lohntransparenzgesetz und halte es für einen ersten Schritt, um mehr Lohngerechtigkeit zu erreichen. Es sei erfreulich, dass der vorliegende Entwurf im parlamentarischen Verfahren zügig beraten worden und ein Einvernehmen innerhalb der Koalition erreicht worden sei. Zusammen mit dem Mindestlohn, dem Elterngeld Plus, der Frauenquote, dem Kitaausbau, der Familienpflegezeit, der generalistischen Ausbildung in den Pflegeberufen sowie dem Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit sei dies eine weitere Maßnahme in dieser Wahlperiode, mit der die Frauen in den Blick genommen würden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** betonte, dass man anfangs über ein Entgeltgleichheitsgesetz gesprochen habe, am Ende aber nur ein Entgelttransparenzgesetz herausgekommen sei. Der jetzt vorgelegte Gesetzentwurf sei völlig entkernt und nicht einmal ein erster Schritt auf dem Weg zu Entgeltgleichheit. Dem Anliegen der Frauen sei damit nicht gedient.

Die Fraktion übe deutliche Kritik an vielen Punkten. Zum einen gehe es nicht um Entgeltgleichheit, sondern nur um Entgelttransparenz und auch diese werde nur zum Teil erreicht. In dem Gesetzentwurf sei von einem Auskunftsrecht die Rede, auch das betreffe aber nur einen Teil der Beschäftigten und sei insoweit beschränkt. Prüfverfahren liefen ins Leere, weil keinerlei Standards festgelegt seien. Ursprünglich geplante Berichtspflichten seien aus dem Gesetzentwurf wieder herausgenommen worden. Das gelte auch für weitere Verbesserungen, die der Fraktion ohnehin nicht weit genug gegangen seien, in dem vorliegenden Gesetzentwurf - entgegen ursprünglichen Vorschlägen – aber gar nicht mehr enthalten seien.

Das jetzt vorgeschlagene Auskunftsrecht gelte für Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten. Nach den der Fraktion vorliegenden Zahlen komme das maximal knapp 44 Prozent der weiblichen Beschäftigten, die von diesem Auskunftsrecht profitieren könnten, zugute. 92 Prozent der betroffenen Betriebe seien tarifgebunden bzw. tarifanwendend, das bedeute, dass Beschäftigte in diesen Betrieben die jetzt im Gesetz beschriebene Auskunft ohnehin schon über den Betriebsrat bekommen könnten. In der Realität sei die Zahl der Beschäftigten, die von dem Gesetzentwurf profitierten, also noch viel geringer.

In der Begründung des Gesetzentwurfs werde gesagt, dass voraussichtlich nur ca. 1 Prozent der Auskunftsberechtigten tatsächlich Auskunft verlangen würden. Die Regierung gehe also selbst von einer sehr geringen Reichweite des Gesetzes aus. Darüber hinaus gelte das Auskunftsrecht nur für den Bruttolohn und zwei Entgeltbestandteile. In der Praxis sei damit nur sehr schwer zu prüfen, ob eine Ungleichheit vorliege, das hätten auch die Sachverständigen in der Anhörung bestätigt. Diese Kritik sei im Gesetzentwurf aber nicht berücksichtigt worden.

Für Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten seien ursprünglich verpflichtende Prüfverfahren vorgesehen gewesen. Jetzt seien diese Betriebe zu Prüfverfahren nicht mehr verpflichtet, sondern nur noch aufgefordert. Der Kern des Gesetzes werde damit nicht mehr erreicht. Im Übrigen könnten die Betriebe die Verfahren auch selbst bestimmen, damit sei jede Vergleichbarkeit ausgeschlossen.

Lage- und Wirtschaftsberichte müssten veröffentlicht werden, auch das sei aber nur noch eine sehr geringe Forderung. Was fehle, sei ein Verbandsklagerecht. Ein Verbandsklagerecht diene dabei nicht dazu, einzelnen Frauen bei der Durchsetzung ihres Rechts zu helfen, vielmehr sei es notwendig, weil es um strukturelle Entgeltdiskriminierung gehe, die nur mit einem Verbandsklagerecht aufgedeckt werden könne. Ein Verbandsklagerecht sei deshalb zwingend erforderlich, das hätten auch zumindest vier Sachverständige bestätigt.

Dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. werde man zustimmen, weil er in weiten Teilen dem eigenen Antrag entspreche. Unabhängig davon werden man noch Änderungsanträge einbringen. Für den vorliegenden Gesetzentwurf gelte, dass es besser sei, kein Gesetz zu verabschieden, als diesem zuzustimmen. Deshalb werde man ihn ablehnen.

Berlin, den 28. März 2017

Ursula Groden-Kranich
Berichterstatterin

Petra Crone
Berichterstatterin

Norbert Müller (Potsdam)
Berichterstatter

Ulle Schauws
Berichterstatterin

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.